

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah suatu perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan. Perasaan tersebut dihasilkan melalui evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2021). Menurut Sutrisno, (2023) kepuasan kerja adalah perasaan bahagia seseorang karyawan dalam menghormati dan melaksanakan tugasnya. Istilah “kepuasan” mengacu pada pandangan umum seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Nurhanifah et al., (2023) kepuasan kerja adalah perasaan suka maupun tidak suka yang dirasakan oleh individu/seseorang dalam menyikapi pekerjaan yang dihasilkan terhadap aspek-aspek pekerjaan yang terkandung di dalamnya.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja melibatkan perasaan positif, bahagia, penghormatan kepada tugas, sikap umum terhadap pekerjaan, dan perasaan suka atau tidak suka terhadap aspek-aspek pekerjaan.

b. Teori Kepuasan Kerja (*Two Factor Theory*)

Frederick Herzberg, (1966) menciptakan teori dua faktor dengan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya (Sinambela, 2019). Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai sangat bergantung pada pendapat kelompok daripada pemenuhan kebutuhan tentang kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah dimensi yang terpisah berdasarkan Teori Herzberg. Karena itu, pegawai dapat mencapai hasil yang positif yang berpotensi meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi atau mengurangi tingkat ketidakpuasan. Menurut Sinambela, (2019), mengemukakan bahwa untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai perlu dilakukan penelitian dengan memperhatikan berbagai aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja tersebut. Misalnya dengan mengacu pada Pusat Penelitian Bavendam yang telah melakukan pengukuran kepuasan kerja dengan survei kepada pegawai. Pegawai yang sangat puas dengan pekerjaan mereka dalam hal ini akan:

1. Percaya bahwa dalam proses pekerjaan, organisasi akan memberikan kepuasan
2. Peduli tentang kualitas kerja mereka
3. Lebih terikat pada organisasi
4. Mempunyai kecepatan yang tinggi

5. Lebih produktif

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Busro, (2017) terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah:

1. Faktor psikologis, adalah faktor yang berkaitan dengan psikologis karyawan, seperti minat, kenyamanan kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, ialah faktor yang berkaitan dengan hubungan sosial karyawan, seperti interaksi atau komunikasi dengan atasan atau bawahan mereka.
3. Faktor fisik mencakup jenis pekerjaan, jam istirahat, sarana prasarana kerja, dan kondisi kesehatan.
4. Faktor finansial, yang berkaitan dengan perlindungan dan kesejahteraan karyawan, termasuk sistem penggajian, jaminan sosial, beragam tunjangan, dan peluang promosi.

d. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Baha'udin & Nurhidayati, (2019) terdapat lima indikator dari kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan yang menantang.

- b. Upah atau gaji sudah sesuai atau layak.
- c. Lingkungan kerja yang mendorong.
- d. Kolaborasi dengan rekan kerja yang positif.
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Busro, (2017) lingkungan kerja adalah fasilitas yang ada di dalam organisasi, termasuk tempat kerja fisik, interaksi sosial, dan platform digital, yang digunakan untuk terus meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja keseluruhan perusahaan. Menurut Ananda, (2023) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di tempat kerja seorang pegawai dapat memengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka dan mencapai hasil kerja yang terbaik serta berdampak pada pengutan peranannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja melibatkan wahana di dalam organisasi, termasuk aspek fisik, sosial, dan virtual. Lingkungan ini tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga berdampak pada kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

b. Teori Lingkungan Kerja

Teori Ergonomi menekankan pentingnya desain lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan efisiensi karyawan. Menurut Grandjean (2017), elemen-elemen seperti tata letak peralatan, pencahayaan, dan desain furniture dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Teori ergonomi lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik, psikologis, dan sosial manusia (Kroemer dan Grandjean, 1997)

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Busro, (2017) terdapat tiga kategori lingkungan kerja yakni:

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik merujuk pada ruang kerja yang disediakan oleh perusahaan, termasuk tempat kerja di dalam gedung (*indoor*) maupun di luar gedung (*outdoor*). Lingkungan fisik lebih berupa fisik sesuatu tempat yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh karyawan selama berada di dalam organisasi dan bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus kinerja organisasi.

2. Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial merupakan kerangka komunikasi dalam organisasi. Terbagi menjadi dua jenis berdasarkan media yang digunakan:

a. Lingkungan sosial fisik, yang mencakup komunikasi antarpribadi di dalam organisasi dan berbagai bentuk interaksi yang mendukung karyawan dalam membangun komunikasi sosial.

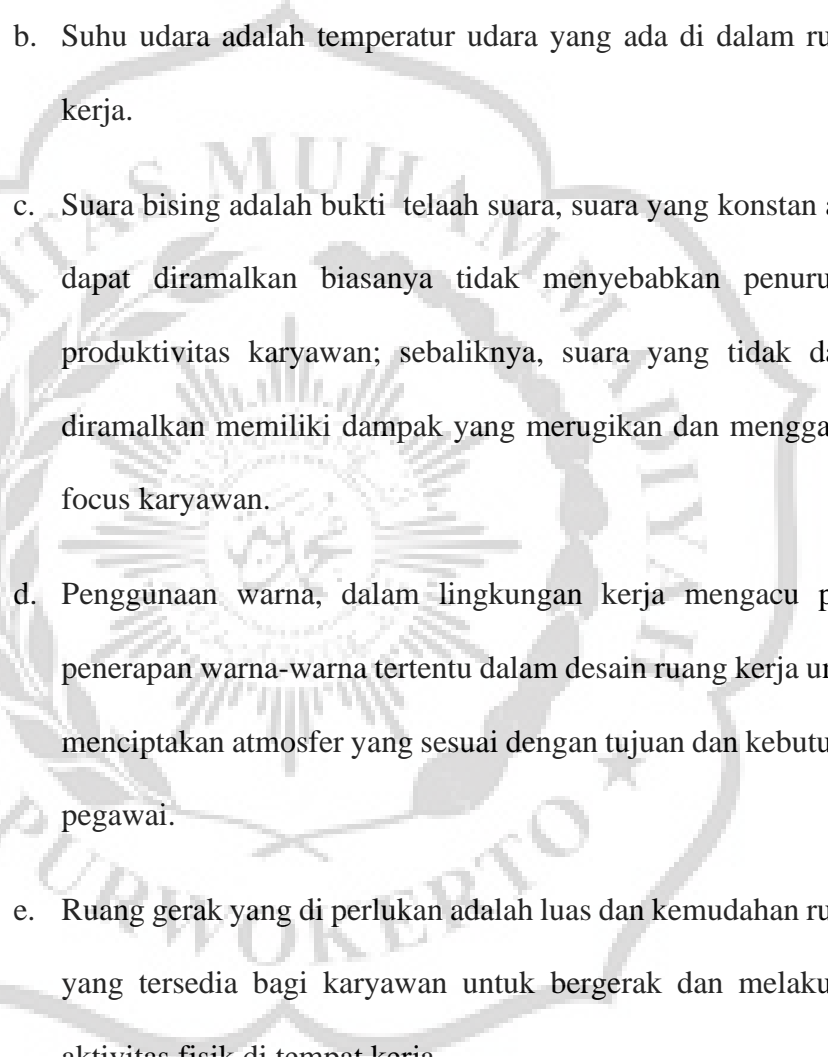
b. Lingkungan sosial abstrak, tidak terlihat secara fisik sebagai lingkungan sosial tetapi berfungsi sebagai wadah virtual melalui berbagai saluran seperti radio, HT, interkom, dan media abstrak lainnya.

3. Lingkungan Virtual

Lingkungan virtual adalah lingkungan abstrak yang beroperasi melalui internet.

d. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Nabawi, 2019) :

- 
- a. Pencahayaan adalah tingkat penerangan yang ada di tempat kerja. Penerangan yang baik sangat penting karena dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai.
 - b. Suhu udara adalah temperatur udara yang ada di dalam ruang kerja.
 - c. Suara bising adalah bukti telaah suara, suara yang konstan atau dapat diramalkan biasanya tidak menyebabkan penurunan produktivitas karyawan; sebaliknya, suara yang tidak dapat diramalkan memiliki dampak yang merugikan dan mengganggu focus karyawan.
 - d. Penggunaan warna, dalam lingkungan kerja mengacu pada penerapan warna-warna tertentu dalam desain ruang kerja untuk menciptakan atmosfer yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan pegawai.
 - e. Ruang gerak yang di perlukan adalah luas dan kemudahan ruang yang tersedia bagi karyawan untuk bergerak dan melakukan aktivitas fisik di tempat kerja.
 - f. Keamanan kerja dan hubungan karyawan

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Hamali, (2018) kompensasi adalah elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks ini, kasus yang muncul mencakup permasalahan terkait kompensasi seperti tunjangan, peningkatan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Menurut Mujanah, (2020) kompensasi adalah segala bentuk pendapatan dalam bentuk uang, barang, atau fasilitas, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan, (2020) kompensasi adalah segala jenis pendapatan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Ini dapat berupa uang, barang, atau manfaat lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia ialah kompensasi yang mencakup berbagai jenis pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang tidak langsung, yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan.

b. Teori Keadilan

Menurut Hasibuan, (2020) mengemukakan bahwa program kompensasi harus didasarkan pada prinsip keadilan dan kesesuaian, serta memperhatikan peraturan perburuhan yang berlaku. Prinsip-

prinsip yang adil dan sesuai harus diimplementasikan dengan baik agar imbalan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya memperkuat komitmen organisasi. Berikut ini merupakan teori asas-asas yang terdapat dalam kompensasi antara lain:

1. Asas Keadilan

Teori keadilan (*equity theory*) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang penting bagi manusia, dalam teori keadilan individu-individu menentukan apakah dirinya sudah diperlakukan adil secara wajar atau belum di dalam organisasi dengan menerapkan prinsip keadilan, akan tercipta lingkungan kerja yang kooperatif, semangat kerja yang tinggi, disiplin yang kuat, loyalitas dan stabilisasi karyawan yang baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat terpenuhi dengan kebutuhan karyawan secara optimal pada tingkat yang dianggap wajar secara umum. Penentuan tingkat kecukupan ini bersifat relative, dengan mempertimbangkan batas upah minimal yang ditetapkan pemerintah serta konsistensi eksternal yang berlaku. Kompensasi yang layak dan wajar menjadi keharusan yang

diberikan perusahaan untuk pekerja yang sudah berjuang di perusahaan. Jika hal ini tidak terpenuhi, nantinya nuansa kerja akan dipenuhi oleh protes atau keluhan para pekerja mengenai penghasilan yang diberikan kurang dan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Dengan seperti ini nantinya komitmen karyawan pada organisasi rendah dan keinginan untuk pindah pekerjaan semakin tinggi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai macam faktor mempengaruhi pemberian kompensasi organisasi. Faktor yang memengaruhi kompensasi menurut (Sinambela, 2019) sebagai berikut :

1. Kinerja dan Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan tentu mengharapkan hasil optimal dari bisnisnya, yang dapat berupa keuntungan materiil ataupun non-materiil. Oleh sebab itu, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Perusahaan tidak akan memeberikan kompensasi yang melebihi nilai kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap kesuksesan perusahaan.

2. Kemampuan Membayar

Pemberian kompensasi bergantung pada kapasitas keuangan dari organisasi. Organisasi tidak akan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan yang melebihi kemampuan keuangan yang dimilikinya. Sebab jika organisasi memberikan kompensasi diatas kemampuan organisasi, maka organisasi akan terancam bangkrut.

d. Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2017) dalam (Taufik et al., 2021) indikator kompensasi adalah:

1. Gaji

Gaji adalah pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan atau jasanya yang dinyatakan dalam jumlah tetap per periode waktu tertentu.

2. Insentif

Insentif adalah bentuk penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai dorongan atau motivasi untuk mencapai kinerja tertentu.

3. Tunjangan

Tunjangan ialah penghasilan tambahan dari perusahaan kepada karyawan terkait dengan pekerjaan.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk pemberian keuntungan fisik atau layanan sebagai bagian dari paket kompensasi yang disediakan untuk karyawan.

4. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah elemen yang memacu individu untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga sering dianggap sebagai pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh individu biasanya didorong oleh suatu faktor tertentu (Sutrisno, 2023). Menurut Rivai, (2015) dalam (Nurmalaya & Endratno, 2022) motivasi adalah kumpulan sikap dan nilai-nilai yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan keinginan mereka sendiri. Sedangkan menurut Dewi et al., (2023) motivasi merupakan pendorong dari dalam individu yang menunjukkan minatnya dalam bekerja, rasa puas serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu yang melibatkan

tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dapat memotivasi untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Beberapa faktor dapat mempengaruhi motivasi seseorang sebagai proses psikologis. Hal tersebut termasuk faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2023).

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki sesuatu akan memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang termotivasi untuk bekerja karena keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi, seseorang harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk diakui melibatkan hubungan kerja yang baik dan pengakuan atas hasil kerja serta kepemimpinan yang adil, dan reputasi baik dari perusahaan di mata masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Karyawan merasa terpuaskan ketika mereka memiliki otonomi dalam pekerjaan, variasi tugas, kesempatan berkontribusi dengan ide-ide mereka, dan dapat mendapatkan umpan balik atas kinerja mereka.

2. Faktor Ekstern

a. Faktor lingkungan kerja

Semua fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi jalannya pekerjaan disebut lingkungan kerja.

b. Kompensasi yang sesuai

Kompensasi yang sesuai adalah salah satu alat motivasi yang paling efektif untuk mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

c. Supervisi yang efektif

Supervisi dalam konteks pekerjaan melibatkan memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan menghindari kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Jaminan perusahaan mencakup perlindungan atau kepastian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

e. Status dan tanggung jawab

Status karyawan mengacu pada posisi atau tingkat dalam struktur organisasi perusahaan, sementara tanggung jawab adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan perannya.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel mengacu pada kebijakan atau aturan perusahaan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan situasi tertentu.

c. Teori Model dan Faktor

Frederick Herzberg dengan teori model dan faktor yang merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow ada dua faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu : (Sutrisno, 2023).

a. Faktor pemeliharaan (*maintance factor*)

Faktor pemeliharaan, juga dikenal sebagai faktor kebersihan, adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan pemenuhan dasar karyawan, seperti menjaga kesejahteraan fisik dan psikologis mereka. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti gaji, kondisi kerja, kepastian pekerjaan, supervisi yang memadai, fasilitas seperti mobil dan rumah dinas, serta berbagai tunjangan lainnya.

b. Faktor Motivasi (*motivation factor*)

Faktor motivasi yang juga disebut faktor pendorong, adalah faktor-faktor yang mendorong individu untuk mencapai prestasi berdasarkan motivasi internal (intrinsik). Faktor ini meliputi kepuasan kerja, pencapaian prestasi, peluang kemajuan, pengakuan dari orang lain, kesempatan pengembangan karir dan tanggung jawab yang diberikan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Widyandari, (2020) terdapat beberapa indikator mengenai motivasi kerja yaitu:

1. Balas Jasa

Kompensasi yang diterima oleh pegawai dalam bentuk barang, jasa atau uang sebagai imbalan atas jasanya kepada organisasi.

2. Kondisi Kerja

Kondisi atau lingkungan kerja yang baik dimana pegawai dapat melakukan aktivitasnya dengan nyaman.

3. Fasilitas Kerja

Semua hal yang ada di lingkungan kerja, baik yang terkait langsung dengan pekerjaan maupun yang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, dan dinikmati oleh pegawai dalam organisasi.

4. Prestasi Kerja

Suatu capaian atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan di mana mereka bekerja.

5. Pengakuan Dari Atasan

Pengakuan yang diberikan oleh atasan kepada seorang karyawan atas hasil kerja mereka.

6. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan ini tersebut memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar, mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri, dan menghasilkan hasil yang lebih baik.

B. Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil	Sinta
1.	(Jasmine & Edalmen, 2020) JURNAL MANAJERIAL DAN KEWIRAUSAHAAN VOL. 2, NO. 2 E-ISSN : 2657-0025 DOI: https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7938	X1 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja Z : Motivasi Kerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Motivasi memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.	5
2.	(Hermingsih & Purwanti, 2020) JURNAL DIMENSI	X1 : Kompensasi X2 : Beban Kerja	1. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan	4

	<p>Vol. 9, No. 3</p> <p>ISSN: 2085-9996</p> <p>DOI: https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734</p>	<p>Y : Kepuasan Kerja</p> <p>Z : Motivasi Kerja</p>	<p>terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.</p>	
3.	<p>(Wijaya, 2022)</p> <p>SIMBA : SEMINAR INOVASI MANAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI</p> <p>E-ISSN : 2686-1771</p> <p>Vol. 4</p>	<p>X1 : Kompensasi</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p> <p>Z : Motivasi Kerja</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi.</p> <p>2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan.</p> <p>3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan.</p> <p>4. Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan.</p>	-
4.	<p>(Harahap & Khair, 2019)</p> <p>JURNAL ILMIAH MAGISTER MANAJEMEN</p> <p>Vol. 2, NO. 2</p>	<p>X1 : Kepemimpinan</p> <p>X2 : Kompensasi</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p> <p>Z : Motivasi Kerja</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.</p> <p>2. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan</p>	5

	<p>E-ISSN : 2632 2634</p> <p>DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404</p>		<p>terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>3. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>4. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja tanpa dimediasi oleh motivasi kerja.</p>	
5.	<p>(Hariani & Rahman Al Hakim, 2021)</p> <p>JURNAL MANAJEMEN, BINSIS, DAN KEWIRAUSAHAAN</p> <p>VOL. 1, NO. 2</p> <p>E-ISSN 2807-7237</p>	<p>X1 : Lingkungan Kerja</p> <p>X2 : Budaya Organisasi</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	-
6.	<p>(S. . Lestari & Rachmasari, 2021)</p> <p>KINERJA : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS</p> <p>VOL. 3, NO. 2</p> <p>E-ISSN : 2686-3286</p>	<p>X1 : Kompensasi</p> <p>X2 : Motivasi</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	5

	DOI: https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1548			
7.	(Halim & Yusianto, 2023) JURNAL MANAJERIAL DAN KEWIRAUSAHAAN VOL. 5, NO. 3 E-ISSN : 2657-0025 DOI: https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25405	X1 : Kepemimpinan X2 : Kompensasi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	1. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.	5
8.	(Dhani & Surya, 2023) E-JURNAL MANAJEMEN UNIVERSITAS UDAYANA VOL. 12, NO. 6 ISSN : 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843	X1 : Motivasi X2 : Kompensasi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	5
9.	(Handoko et al., 2022)	X1 : Kompensasi	1. Kompensasi berpengaruh signifikan	-

	<p>JURNAL MANAJEMEN</p> <p>VOL. 14, NO. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10879</p>	<p>X2 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Pegawai</p> <p>Z : Motivasi Kerja</p>	<p>terhadap motivasi kerja.</p> <p>2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.</p>	
10.	<p>(Fajrina & Kustini, 2022)</p> <p>NUSANTARA: JURNAL ILMU PENGETAHUAN SOSIAL</p> <p>E-ISSN: 2550-0813</p> <p>P-ISSN: 2541-657X</p> <p>VOL. 9, NO. 1</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.31604/jips.v9i1.2022.220-226</p>	<p>X1 : Motivasi</p> <p>X2 : Lingkungan Kerja</p> <p>X3 : Kompensasi</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	5
11.	<p>(Khotmi, 2020)</p> <p>JURNAL ILMIAH RINJANI</p> <p>VOL. 8. NO. 1</p> <p>E-ISSN : 2714-6049</p> <p>P-ISSN : 2442-3416</p>	<p>X1 : Kompensasi Financial</p> <p>X2 : Pengembangan Karir</p> <p>X3 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Kompensasi financial berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh</p>	-

		Z : Motivasi Kerja	<p>positif terhadap motivasi kerja.</p> <p>4. Kompensasi financial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p> <p>5. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p> <p>6. Kompensasi financial secara tidak langsung melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.</p> <p>7. Lingkungan kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.</p> <p>8. Kompensasi financial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh motivasi kerja.</p>	
12.	(Pramita et al., 2020)	X1 : Lingkungan Kerja	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan	5

	<p>JURNAL MEDIA KOMUNIKASI EKONOMI DAN MANAJEMEN</p> <p>VOL. 18, NO. 3</p> <p>DOI: https://doi.org/10.29062/mahardika.v18i3.174</p>	<p>X2 : Kompensasi</p> <p>Y : Kinerja Pegawai</p> <p>Z : Motivasi</p>	<p>signifikan terhadap motivasi</p> <p>2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi</p> <p>3. Motivasi dapat memediasi variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai</p> <p>4. Motivasi dapat memediasi variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai.</p>	
13.	<p>(Rauan & Tewel, 2019)</p> <p>JURNAL EMBA : JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN AKUNTANSI</p> <p>VOL. 7, NO. 4</p> <p>ISSN 2303-1174</p> <p>DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25411</p>	<p>X1 : Motivasi</p> <p>X2 : Lingkungan Kerja</p> <p>X3 : Stress Kerja</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	6

14.	<p>(Martini et al., 2022)</p> <p>JURNAL MAGISTER MANAJEMEN</p> <p>ISSN: 2621-7902</p> <p>VOL. 11, NO. 2</p> <p>DOI: 10.29303/jmm.v11i2.718</p>	<p>X1 : Kepemimpinan</p> <p>X2 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p> <p>Z : Motivasi Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara positif signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 	5
15.	<p>(Damayanti & Ismiyati, 2020)</p> <p><i>ECONOMYC EDUCATION ANALYSIS JOURNAL</i></p> <p>VOL. 9, NO.1</p> <p>P-ISSN : 2252 6544</p> <p>DOI: https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165</p>	<p>X1 : Kompensasi</p> <p>X2 : Lingkungan Kerja</p> <p>X3 : Budaya Organisasi</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 	5

16.	(Lawren & Ekawati, 2023) JURNAL MANAJERIAL DAN KEWIRAUSAHAAN VOL. 5, No. 1 E-ISSN : 2657 0025 DOI: https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561	X1 : Motivasi Kerja X2 : Kompensasi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	5
17.	(Apriyani & Iriyanto, 2020) JURNAL MAJALAH EKONOMI DAN BISNIS VOL. 16, NO. 2 E-ISSN : 2580 4863 DOI: https://doi.org/10.26714/vameb.v16i2.6057	X1 : Kompensasi X2 : Penempatan Karyawan X3 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	-
18.	(Tamali & Munasip, 2019)	X1 : Kompensasi X2 : Kepemimpinan	1. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan	5

	<p>JURNAL ILMIAH MAGISTER MANAJEMEN</p> <p>VOL. 2, NO. 1</p> <p>E-ISSN : 2632 2634</p> <p>DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403</p>	<p>X3 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>2. Secara parsial variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>3. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	
19.	<p>(Kurniawan & Nurohmah, 2022)</p> <p>KINERJA : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS</p> <p>VOL. 19, NO. 1</p> <p>ISSN: 1907-3011</p> <p>DOI: https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10387</p>	<p>X1 : Keadilan Organisasi</p> <p>X2 :Kompensasi</p> <p>X3 :Lingkungan Kerja</p> <p>X4 : Motivasi Intrinsik</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Kompensasi dan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	5
20.	<p>(Ginting & Adieli, 2021)</p>	<p>X1 : Pelatihan</p>	<p>Lingkungan kerja, kompensasi finansial</p>	3

	<p>JURNAL ILMIAH MANAJEMEN</p> <p>VOL. 9, NO. 1</p> <p>ISSN : 2580-3743</p> <p>DOI: https://doi.org/10.35145/procuratio.v9i1.1088</p>	<p>X2 :Lingkungan Kerja</p> <p>X3 : Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	
21.	<p>(Rahmanda & Kamela, 2023)</p> <p>JURNAL BUNG HATTA</p> <p>VOL. 22, NO. 2</p>	<p>X1 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p> <p>Z : Motivasi Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 3. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. 	-
22.	<p>(Aisha & Juhaeti, 2022)</p> <p>JIMEN : JURNAL INOVATIV MAHASISWA MANAJEMEN</p> <p>VOL. 3, NO. 2</p>	<p>X1 : Kompensasi</p> <p>X2 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan 	-

			<p>terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	
23.	<p>(Narwathi, 2023)</p> <p>JURNAL MANAJEMEN, KEWIRAUSAHAAN DAN PARIWISATA</p> <p>VOL. 3, NO. 6</p> <p>E-ISSN : 2774-7085</p> <p>DOI: https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v3i6.3789</p>	<p>X1 : Lingkungan Kerja</p> <p>X2 : Motivasi Kerja</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan.</p>	-
24.	<p>(Mustika & Oktavianti, 2021)</p> <p>JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI, DAN BISNIS</p> <p>VOL. 1, NO. 1</p> <p>ISSN : 2797-0566</p>	<p>X1 : Gaya Kepemimpinan</p> <p>X2 : Motivasi Kerja</p> <p>X3 : Disiplin Kerja</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	

			3. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.	
--	--	--	---	--

C. Hubungan Antar Variabel dan Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Teori ergonomi lingkungan kerja mencakup berbagai konsep dan prinsip yang dirancang untuk memahami dan meningkatkan hubungan antara manusia dan lingkungannya di tempat kerja sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman, efisien, dan aman bagi pekerja. Maka dari itu instansi perlu memberikan suatu lingkungan kerja yang memadai baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik sehingga nantinya di harapkan apabila suatu lingkungan kerja yang ada di dalam suatu instansi itu baik maka akan berdampak baik pula terhadap kepuasan karyawan yang ada di dalamnya (Vahera & Onsardi, 2021).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kurniawan & Nurohmah, (2022), Tamali & Munasip, (2019), dan Lawren & Ekawati, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung membuat pegawai merasa nyaman dan lebih produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan suasana kerja yang nyaman dan kerjasama antar pegawai yang baik, dapat menunjang pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, hingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai Bapas Kelas II Purwokerto dan Bapas Kelas II Nusakambangan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Teori keadilan, yang dikenal sebagai teori ekuitas, mengungkapkan bahwa pemberian imbalan memiliki peran krusial dalam kehidupan manusia. Dalam teori ini, setiap individu menilai apakah perlakuan yang diterimanya di dalam organisasi sudah sesuai dengan prinsip keadilan. Dengan mendasarkan pada prinsip keadilan, lingkungan kerja dapat menciptakan kolaborasi yang efektif, semangat kerja yang tinggi, kedisiplinan yang baik, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang optimal (Hasibuan, 2020). Menurut Sinambela, (2019) mengatakan bahwa bentuk kompensasi yang mencakup berbagai macam penghargaan biasanya diterima secara langsung dan tidak langsung oleh pegawai. Pegawai sering menerima kompensasi non-finansial karena mereka merasa puas dengan

pekerjaan mereka atau karena lingkungan psikologis dan fisik di tempat mereka bekerja. Aspek kompensasi non-finansial mencakup aspek psikologis dan fisik lingkungan kerja di perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wijaya, (2022), Lestari & Rachmasari, (2021), Lawren & Ekawati, (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting, terutama untuk mendukung tujuan perusahaan dengan kepuasan kerja yang diberikan karyawan. Kompensasi dapat dirancang dengan baik untuk keberhasilan secara keseluruhan sehingga karyawan merasa puas dengan upaya yang mereka lakukan dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh manajemen (Anggreani & Saroyo, 2023).

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Teori Ergonomi menekankan pentingnya desain lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan efisiensi karyawan. Teori ergonomi lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik, psikologis, dan sosial manusia. Menurut Aisha & Juhaeti, (2022) lingkungan kerja yang baik akan

mendatangkan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan akan membawa hasil yang baik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Jasmine & Edalmen, (2020), Handoko et al., (2022), dan Pramita et al., (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Dengan dasar teori dan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor luar yang memengaruhi motivasi kerja, karena ketika seorang pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, ia akan merasa senang bekerja dan dapat memanfaatkan waktu kerja secara efektif dalam melakukan aktivitasnya.

4. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

★ Teori keadilan (*equity theory*) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang penting bagi manusia, dalam teori keadilan individu-individu menentukan apakah dirinya sudah diperlakukan adil secara wajar atau belum di dalam organisasi. Prinsip keadilan akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja, mendorong disiplin, memeperkuat loyalitas, dan menciptakan stabilitas yang positif bagi karyawan (Hasibuan, 2020).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Harahap & Khair, (2019), Wijaya, (2022), dan Pramita et al., (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat baik dalam kenyamanan bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Imbalan finansial, seperti gaji dan bonus, terbukti berdampak positif terhadap motivasi karyawan, namun imbalan non finansial, seperti imbalan dan peluang pengembangan profesi, terbukti lebih efektif. Jika demikian maka karyawan akan merasa dihargai dan meningkatkan semangat serta motivasinya dalam bekerja (Sembiring & Prasetyo, 2018).

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Teori model dan faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg merupakan teori yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dalam menjaga eksistensi mereka sebagai manusia, serta menjaga kesejahteraan dan kesehatan karyawan. Faktor tersebut dikatakan sebagai faktor pemeliharaan karena dalam faktor tersebut meliputi gaji, kondisi kerja fisik, dan macam-macam tunjangan lainnya. Herzberg juga mengemukakan tentang faktor pemuas atau *motivator* adalah faktor internal yang mendukung individu untuk mencapai prestasi, berasal dari dalam diri

individu tersebut. Dengan demikian, motivasi kerja ini yang membangkitkan semangat dalam bekerja dan lemahnya motivasi kerja pegawai menentukan besar kecilnya prestasi (Yanti & Ridayanti, 2022).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lestari & Rachmasari, (2021), Wijaya, (2022), dan Dhani, dkk (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan dasar teori dan penelitian ini, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, pegawai mempunyai perilaku keteladanan dalam melaksanakan tugasnya serta mempunyai rasa kesadaran diri yang besar terhadap tugas-tugas yang diemban serta membawa efisiensi kerja terbaik, memikirkan kemajuan, ingin hasil pekerjaannya diakui, dan bersedia untuk belajar dengan begitu motivasi kerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.

6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja

Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang positif, aman, dan nyaman akan meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai kepuasan

kerja. Kondisi lingkungan kerja yang optimal atau sesuai akan mendukung hal ini dengan kesehatan, keamanan, dan kenyamanan yang terjamin (Yunita, 2023).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Martini et al., (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

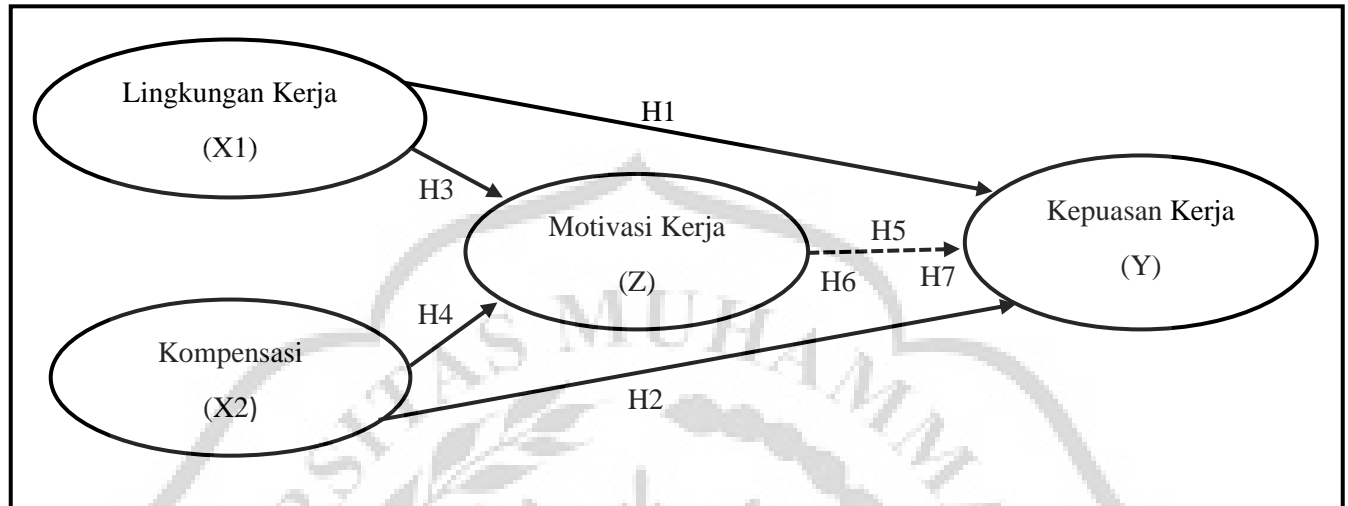
7. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja

Apabila tingkat kompensasi pegawai meningkat, maka kepuasan kerja pegawai akan naik pula. Hal ini yang menggaris bawahi pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai individu yang menjual tenaga mereka, baik secara fisik maupun mental (Erlin et al., 2023).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hermingsih & Purwanti, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan literatur penelitian maka kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H2 : Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H3 : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z)

H4 : Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z)

H5 : Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H6 : Motivasi Kerja (Z) tidak memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H7 : Motivasi Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Kompensasi (X2) terhadap
Kepuasan Kerja (Y)

